

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE – UFCG
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS – CCJS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO

RENATA ARRUDA DE SOUSA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

SOUSA -PB
2014

RENATA ARRUDA DE SOUSA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Prof. Esp. Iana Melo Solano Dantas

SOUSA
2014
RENATA ARRUDA DE SOUSA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Prof. Esp. Iana Melo Solano Dantas

Banca examinadora:

Data de aprovação:

Orientadora: Prof. Esp. Iana Melo Solano Dantas

Dedico esta monografia com muito amor e carinho aos meus pais, família, namorado e amigos, hoje me sinto vitoriosa.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, a Deus, pela força e coragem durante toda esta longa caminhada.

A esta universidade, e todos que dela fazem parte, diretores, professores e acadêmicos, pelo amparo e valores éticos realizando trabalhos e projetos para uma melhor formação acadêmica.

A minha orientadora Iana Melo Solano Dantas, pelo suporte e paciência, pelo pouco tempo que lhe coube, pela sua atenção as correções e incentivos.

Aos meus pais, família e namorado que com muito carinho e apoio me incentivaram incondicionalmente, acreditando sempre em mim para que eu chegasse até esta etapa final da minha vida

Aos amigos e colegas que me ajudaram e me apoiaram durante toda a minha caminhada.

Aos demais que de forma direta ou indiretamente contribuirão para meu aprendizado e formação acadêmica, o meu muito obrigado.

Sinto-me nascido a cada momento,
Para a eterna novidade do Mundo...

Fernando Pessoa

RESUMO

O assédio moral é uma violência moral e física contra trabalhadores, expondo-os a situações humilhantes e constrangedoras repetitivas e prolongadas, durante todo o período da jornada de trabalho. Caracterizado por atitudes, gestos e palavras que venha a ferir a honra e a dignidade do trabalhador, praticados geralmente por pessoas de níveis hierárquicos superiores, prevalecendo situações e condutas negativas, desestabilizando a vítima no seu ambiente de trabalho, constituindo revolta e sofrimento, passando a vítima a ser hostilizada e menosprezada, acarretando prejuízos práticos e emocionais, vindo a pôr em risco seu trabalho e principalmente sua saúde. Tal fenômeno tornou-se muito relevante nos dias atuais, apesar de estar presente durante muito tempo na história das relações trabalhistas, trouxe para o Brasil grandes projetos de leis e informações de combate e proteção ao trabalhador em geral. É importante considerar que o assédio moral não prejudica somente o trabalhador, mais sim desrespeita e afeta o princípio da dignidade da pessoa humana, colocando em risco a personalidade e imagem do seu humano, afetando toda a sociedade. Além de relatar durante toda a pesquisa a relevância e importância das criações de leis e projetos que protegem o trabalhador, constatando-se ainda no estudo, a jurisprudência e aplicação dos juristas na pacificação indenizatória dos danos ocasionados pelo assédio nas relações de trabalho. Ademais é de se valorar o quanto o tema é repercutido perante a sociedade hoje em dia, e de como é possível evitar e denunciar todos os fatos que pareçam ou apresente algum tipo de característica que venha a ser tipificado como assédio moral no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Assédio Moral. Relação de trabalho. Ordenamento jurídico brasileiro.

ABSTRACT

Bullying is a moral and physical violence against workers, exposing them to humiliating situations and repetitive and prolonged during the entire period of the workday embarrassing. Characterized by attitudes, gestures and words that may hurt the honor and dignity of the worker, usually practiced by people of higher hierarchical levels, prevailing situations and negative behaviors, destabilizing the victim in their work environment, constituting angst and suffering, from the victim being harassed and belittled, causing practical and emotional losses, been jeopardizing your work and especially your health. This phenomenon has become very relevant today, despite being present for a long time in the history of labor relations, brought to Brazil the great projects of laws and combat information and protection to workers in general. It is important to consider that bullying not only harms the worker, but rather affects and disregards the principle of human dignity, endangering the personality and image of its human, affecting the whole society. In addition to reporting throughout the research relevance and importance of projects and creations of laws that protect the worker, still finding in the study, the application of case law and legal indemnification in pacifying the damage caused by harassment in employment relationships. In addition it is to appraise how the theme is reflected in society today, and how you can prevent and report all the facts that appear or present some kind of feature that may be typified as bullying in the workplace.

Keywords: Harassment. Working relationship. Brazilian law.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	09
2	O TRABALHO FRENTE AO PROCESSO EVOLUTIVO DAS RELAÇÕES HUMANAS	12
2.1	O TRABALHO EM TRANSFORMAÇÃO NO CONTEXTO HISTÓRICO	12
2.2	GLOBALIZAÇÃO E CONCORRÊNCIA: SOCIEDADE DE RISCO	15
2.3	BRASIL: O TRABALHO E SUA EXPANSÃO	16
2.4	O TRABALHO FRENTE AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	18
2.4.1	Ambiente de trabalho saudável	20
2.4.2	Os valores éticos no ambiente de trabalho	23
3	ASSÉDIO MORAL E SEUS RESULTADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO	26
3.1	CONCEITO E SUAS CARACTERÍSTICAS	26
3.2	ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL	29
3.2.1	Assédio moral vertical	29
3.2.2	Assédio moral horizontal	30
3.2.3	Assédio moral misto	31
3.3	SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL	32
3.4	CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL	34
3.5	PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL	36
4	ASSÉDIO MORAL: RESPONSABILIDADE CIVIL	38
4.1	CONCEITO DE RESPONSABILIDADE CIVIL	38
4.2	RESPONSABILIDADE CIVIL NA ÁREA TRABALHISTA PELA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL	39
4.3	DANO MORAL PELO ASSÉDIO MORAL	42
4.3.1	Indenização pelo dano moral no assédio moral	43
4.4	APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	45
5	CONCLUSÃO	47
	REFERÊNCIAS	49

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata-se do fenômeno conhecido por Assédio Moral praticado no ambiente de trabalho. Tal conduta abusiva refere-se a um ato ilícito que ocorre no meio social, onde o principal objetivo é ferir a dignidade do ser humano, expondo a vítima a situações humilhantes e vexatórias, causando-lhe graves consequências psíquicas e físicas ao ser humano.

Nesse sentido, o trabalho monográfico terá como início a exposição do trabalho humano no meio social, de como se dá a relação de trabalho entre os indivíduos, quais as transformações que o mundo passou diante de um sistema trabalhista profissional, as estruturas e práticas do trabalho durante todo o passado relatando o processo laboral até os dias de hoje.

Há de se entender que o mundo passou por grandes transformações, onde as revoluções mundiais, principalmente a industrial deram início a um novo mundo, este com mais liberdade e proteção ao trabalhador, iniciando um sistema globalizado, com aspectos econômicos e sociais mais adequados ao trabalhador.

Na proteção do trabalho humano, a principal finalidade está em garantir o bem-estar e o respeito ao trabalhador, ensejando condições de uma vida digna, garantindo os aspectos sociais e principalmente morais do ser humano, tendo em mente que a relação de trabalho tem que estar intimamente ligada aos valores sociais humanos, partindo sempre de uma premissa de igualdade social do trabalho humano.

Nesse enfoque, o presente estudo será embasado por um dos métodos existentes, o dedutivo, partindo-se de uma ideia de raciocínio lógico e real, objetivando discutir as diversas formas e características do assédio moral, chegando sempre a uma conclusão geral necessariamente verdadeira. Além dos métodos de procedimento, destacou-se na pesquisa o método histórico e comparativo, aquele consistindo em abordagens de fatos e acontecimentos ocorridos no passado, enquanto o comparativo investigando os fatos e acontecimentos existentes no tema em questão, analisando semelhanças e suas diferenças.

No que se refere às técnicas de pesquisa utilizada destacou-se a pesquisa bibliográfica, objetivando através de livros e obras, conhecendo e construindo instrumentos fundamentais para escrever e organizar as principais teorias sobre o assédio moral.

É mister portanto, observar os diversos enfoques da configuração do conceito e início

da manifestação, assim como os motivos que ocasionam o fenômeno assédio moral no ambiente de trabalho. A busca pelo causador do dano moral e material do trabalhador, atingindo os direitos a personalidade, integridade física e corporal, que sem dúvida é um dos principais bens protegidos ao trabalhador.

Ao evidenciar tal conduta no mundo trabalhista, meios e soluções eficazes foram implantadas no mundo jurídico, passando a surgir pesquisadores, e grandes estudos científicos, assim como a preocupação dos juristas a aprofundarem os estudos a conduta do assédio, garantindo elementos necessários a proteção da vítima assediante, diante de tais efeitos da conduta do assédio moral na relação de trabalho.

Deste modo, o trabalho monográfico partiu de uma premissa do valor social do trabalho frente ao princípio da dignidade da pessoa humana, este sendo o mais específico para a proteção do ser humano, buscando sempre uma melhor condição ao trabalhador, garantindo emprego e melhores condições econômicas e físicas aos profissionais nas relações de trabalho.

No entanto o estudo apresenta três partes. A primeira como já comentado logo acima, trata-se de uma análise de toda a evolução do trabalho no mundo e principalmente no Brasil, dando destaque nas transformações e mudanças nas relações humanas, onde o ser humano ganhou grande importância nas relações de trabalho, fazendo surgir grandes profissionais no mundo trabalhista, crescendo a competitividade e consequências nas relações laborais.

Logo na sequência, destacou-se a importância dos princípios protetivos a classe trabalhadora, um deles o mais abrangente o da dignidade da pessoa humana, que faz valorar o trabalhador como um todo, passando a garantir à vítima do assédio todas as garantias possíveis que respeitem o valor moral, social e físico, bem como a garantir a qualidade de vida da classe operária sem qualquer tipo de preconceito, ou discriminação alguma.

O principal objetivo foi relatar a importância do indivíduo no trabalho, questionando sempre um trabalho digno e respeitado para com todos os que praticam o ato “trabalhar”, essa é a finalidade, mostrar que nas relações de trabalho tem que haver ética e profissionalismo, buscando preservar o homem de quaisquer atos e consequências que tragam transtornos e danos, sejam eles psíquicos ou físicos, atingindo diretamente a moral intelectual ou moral do trabalhador. Além disso, mostrar que toda agressão ocorrida ao trabalhador poderá sim ocasionar doenças mentais gravíssimas, podendo levar até mesmo a morte.

Posteriormente, na segunda e terceira parte, aprofundou-se o assunto no que se firma o tema: assédio moral. Buscou-se através de pesquisas feitas por grandes estudiosos de como essa conduta fez surgir, e por que ela acontece tanto nas relações de trabalho, sendo este um

fenômeno tão antigo e ainda tão presente nas relações humanas atuais, que por se só, podem trazer grandes consequências nas relações de trabalho, ensejando responsabilidade civil, acarretando dano material e principalmente moral.

O assédio moral no ambiente de trabalho, é a principal causa de dano moral no direito do trabalho. É a conduta ilícita que mais se destaca nas relações de trabalho, atingindo moralmente o trabalhador, sendo estes levados a uma situação constrangedora e humilhante. Assim diante do estudo inseriu-se acerca das condutas que podem ser configuradas como assédio no ambiente de trabalho, inserindo o dever de indenizar a lesão praticada pelo agressor para com a vítima seja ela empregado ou empregador, relatando os prejuízos que o fenômeno social, assédio moral causa as empresas ou quaisquer outras repartições que apresentem relações de trabalho.

Essa violência apesar de muito frequente nos dias de hoje, também passa a ser combatida, assim como demonstra todo o trabalho científico. O combate ao assédio vem crescendo cada vez mais, de maneira que o Direito do Trabalho passa a inserir em seu bojo, diversas formas de proteção e direitos ao trabalhador, garantindo a liberdade e o bem-estar do profissional laboral.

Por fim, a finalidade do presente trabalho científico foi destacar o assédio moral dentro das relações de trabalho, demonstrando que esta conduta não é uma simples conduta ilícita, mais sim um grande crime praticado ao trabalhador, que sem dúvida consiste em uma pertinente consequência devastadora a classe dos trabalhadores, mais que poderá ser evitada e combatida quando praticada.

2 O TRABALHO FRENTE AO PROCESSO EVOLUTIVO DAS RELAÇÕES HUMANAS

Diante do crescimento mundial, as civilizações humanas vêm se diferenciando mais e mais entre si, pessoas apresentam características e necessidades diferenciadas. Sendo assim, os trabalhos impulsionados pelos indivíduos vão sofrendo grandes transformações, ao ponto de que todos passam a estabelecer formas e comportamentos adotados pela atividade destinada ao desenvolvimento econômico mundial.

Cada indivíduo apresenta seus próprios valores, estabelecendo princípios éticos e comportamentais de modo a integralizar comunicações para um melhor aproveitamento de relacionamento com a sociedade, não havendo essa comunicabilidade, não haverá produtividade, ou seja, não ocorrerá o que chamamos por trabalho, assim também como consequência não ocorrerá à harmonização social em geral.

No momento há de se identificar, que as organizações no mundo passam por constantes transformações, ambientes e saúde no cotidiano faz surgir valores individuais e éticos, crescendo sempre entre pessoas responsabilidade moral e social, criando vínculos de direitos e obrigações, predominando uma relação com limites e regras, para que possa se ter um ambiente de trabalho harmônico.

Assim mudanças vão aumentando cada vez mais no que tange as relações humanas diante dos trabalhos inseridos no cotidiano de cada sociedade e civilizações, grupos sócias influenciam outros membros, percebendo uma melhor dinâmica no processo evolutivo do trabalho, aumentando formas e vários tipos de divisões de trabalho, favorecendo uma melhor integralização de indivíduos com o processo evolutivo e organizacional trabalhista.

2.1 O TRABALHO EM TRANSFORMAÇÃO NO CONTEXTO HISTÓRICO

O trabalho é marcado pelo crescimento do ser humano durante os mais diversos períodos da história, desde a antiguidade, o ser humano com ele se relacionou sob as mais diferentes posições: momentos sendo escravos, logo após servos, e depois se iniciando a fase artesãos, buscando sempre a melhor forma de sua organização social para satisfazer suas necessidades.

Na antiguidade o Trabalho foi visto sobre diferentes enfoques: na era Cristã, o

trabalho foi associado ao castigo e sofrimento, castigo merecido, indiscutível, aplicado pela Divindade, e que acompanharia o Homem durante toda a sua existência. No qual os homens que de fato trabalhavam eram tratados como escravos perdiam sua condição de pessoa, transformando-se em coisa, mercadoria, objeto de compra e venda.

Durante o período Feudal o trabalho já passou a ser marcado pela servidão, ou seja, o sistema feudal tinha como base fundamental a relação servil de produção. A sociedade feudal estava organizada em torno de duas camadas sociais básicas: os senhores feudais e os servos. A relação entre senhor feudal e servo era bem simples: quem sempre trabalhava eram os servos, enquanto os Senhores em troca forneciam proteção, em caso de guerras, e abrigo, no caso de calamidade. Mesmo, com essa situação de proteção, os camponeses não se submetiam tão facilmente com tanto trabalho árduo e constante, surgindo assim grandes rebeliões, que infelizmente eram sufocadas de maneira violenta e cruel pelos nobres.

Esse período do Feudalismo foi considerado uma época intermediária entre o trabalho desumano (escravidão) e o trabalho livre, marcado pelas Revoluções Liberais que tiveram início nos séculos XVII e XVIII, seguidas da Revolução Industrial, que caracterizaram uma profunda mudança nas relações de trabalho.

Surge assim a ideia de liberdade, excluindo o modelo de escravidão e servidão que nada mais eram trabalhos desumanos pois eram impostas àqueles indivíduos regras muito rígidas no que tange ao método de produção e a contraprestação do serviço prestado, onde não se respeitavam a pessoa humana, diferenciando-se apenas por uma mera nomenclatura. Foi com o período das Grandes Revoluções que o trabalho passou a ter nova forma, o operário passou a substituir o artesão, passando a surgir as grandes fábricas, com os trabalhos inicialmente manuais, iniciando uma nova era no âmbito do trabalho, o capitalismo.

Com o passar do tempo surgiu à mecanização, as máquinas passam a substituir os homens, através de invenções e inovações, é o início da Revolução Industrial. O capitalismo passa ser a nova forma de organização econômica e social, surgindo os trabalhos assalariados nas fábricas, aqueles em situações miseráveis e pouco saudáveis. Grande era a indiferença do Estado para com a condição de trabalho, que não somente homens eram submetidos àquelas condições desumanas, mas também mulheres e crianças.

A situação do trabalhador durante a Revolução Industrial foi extremamente dura, com jornadas excessivas de trabalho, com más condições de higiene e segurança, com remunerações de salários totalmente inferiores. Essa terrível situação fez nascer uma ideologia, os trabalhadores viriam a formar as primeiras alianças voltadas para a melhoria de sua condição social e protagonizariam grandes revoltas nos países de industrialização

avançada. Foi nesta época que o trabalhador passou a ser observado pelo Estado como parte hipossuficiente da relação de trabalho, em face do poder econômico advindo do empregador. Neste sentido que teve início o declínio da ideia de poder total e irrestrito do empregador sobre os empregados.

É a partir deste contexto de lutas em busca de melhores condições sociais, que faz surgir, as primeiras normas de proteção ao trabalho, destacando a criação de grandes organizações sindicais de trabalhadores e da necessidade de manutenção do trabalho assalariado digno. Assim preleciona Palomeque Lopez¹:

A legislação operária responde, prima facie, a uma solução defensiva do Estado burguês para, através de um quadro normativo protetor dos trabalhadores, prover à integração do conflito social em termos compatíveis com a viabilidade do sistema estabelecido, assegurando deste modo, a dominação das relações de produção capitalistas. Não é, por isso, nenhuma casualidade que as primeiras leis operárias versem precisamente sobre aqueles aspectos da relação laboral em que se haviam manifestado os resultados mais visíveis da exploração dos trabalhadores, abordando, assim, a limitação do trabalho das mulheres e menores, a redução dos tempos de trabalho, o estabelecimento de salários mínimos ou, finalmente, a preocupação pelas condições de segurança e higiene no trabalho e a prevenção dos riscos profissionais.

Dentre todas essas mudanças, o Estado deixa de ser apenas um interventor e passa a incluir em seu bojo, Leis que versem sobre o direito do trabalhador ganhando maior importância no cenário político, incluindo-se em várias constituições do mundo.

Assim se inicia a criação de grandes organizações como a OIT (Organização Internacional de Trabalho), responsável pela proteção das relações de empregados com empregadores no âmbito internacional. Há de se destacar os tratados internacionais que versa sobre os Direitos Humanos, no qual surge no ano de 1948 a Declaração dos Direitos do Homem, prevendo alguns direitos do trabalhador, como limitação de trabalho, férias remuneradas, repouso e lazer.

E é a partir deste ano, que faz surgir o Direito do Trabalho, este dividido em três grandes gerações os de primeira geração são os que alcançarão valorização do homem, garantindo a liberdade. Os de segunda geração seriam aqueles econômicos, sociais e culturais e por último os de terceira geração que buscam proteger interesses individuais ambientais, patrimoniais, destacando a importância da comunicação e paz social.

¹ PALOMEQUE LOPEZ. Manuel Carlos. Trad: MOREIRA. António. **Direito do Trabalho e Ideologia**. Coimbra: Almedina, 2001. p. 30

2.2 GLOBALIZAÇÃO E CONCORRÊNCIA: SOCIEDADE DE RISCO

Os processos de modernização fazem surgir um mundo globalizado, apresentando dimensões diferentes, construindo uma sociedade com grandes implicações sociais, atribuindo o trabalho como centro das profundas transformações e conseqüências no que tange aos riscos de uma sociedade globalizada.

Segundo o autor Beck (1999), ele determina uma análise sobre o mundo do trabalho a partir de uma averiguação da noção de uma sociedade de riscos. Para ele, as transformações e mudanças dentro da sociedade, tendo como destaque a sociedade européia e a norte americana que foram as que mais contribuíram para as mudanças no conteúdo do trabalho, fazendo iniciar uma sociedade global de riscos no mundo atual.

A transição das sociedades, as mudanças e os impactos da globalização sobre o mundo do trabalho, nos faz entender a fase crítica enfrentada pelas sociedades de cada época, destacando-se a fase neoliberal, com políticas sócias, a fim de entender as mudanças no mundo do trabalho.

Nesse contexto vários autores embarcam ideias sobre a fase neoliberal para o início de um mundo globalizado, dentre eles temos o autor Frigotto (2000, p.80), que afirma que a fase neoliberal baseia-se em: restrição dos ganhos de produtividade e garantias de emprego e de estabilidade de emprego; a volta das leis do mercado sem restrições; o aumento das taxas de juros para aumentar a poupança e arrefecer o consumo; a diminuição dos impostos sobre o capital e diminuição dos gastos e receitas públicas e, conseqüentemente, dos investimentos em políticas sociais.

É nesse quadro que a globalização entra em diversas análises conceituais, fazendo surgir grandes linhas teóricas com perspectivas diferentes entre si, formando uma complexidade de fenômeno, transformando um mundo moderno com políticas complexas e competitivas.

É nesse cenário que o fenômeno globalização introduz novos significados no campo mundial, como reais conseqüências a sociedade, a exemplos temos as desigualdades sócias, polarização, uma grande seletividade e exclusão social. Essas e outras conseqüências é resultado de uma longa evolução da sociedade capitalista moderna.

Desde o advento do capitalismo, que o mundo vem sofrendo mudanças no meio social, principalmente no mercado de trabalho, pois é nesse campo que surgiu os processos de mudança tecnológicas e o advento de uma sociedade informacional, impulsionando aumento

de produtividade e conseqüentemente o avanço dos benefícios trabalhistas, como garantias e direitos sociais ao trabalhador.

Com o aumento de produção, com as tecnologias avançadas, a competição tornou-se mais acirrada, a sociedade passou a enfrentar riscos, o trabalho humano passa a ser substituído por computadores e máquinas tecnológicas, e a produção no mercado aumentou, surgindo um novo conceito de sociedade global.

Ulrich Beck (1999), por exemplo diferencia globalismo, globalidade e globalização. Globalismo funda-se no que conhecemos como neoliberalismo, ou seja, a ideia de um cenário mundial do mercado sobre a realidade social. Enquanto que globalidade seria a verificação e a certeza de que estamos em mundo com uma sociedade mundial. E globalização segundo ele nada mais é do que um fenômeno complexo, sem uma denominação certa e única, tendo um conceito genérico, no qual os Estados passam por grandes transformações.

Dentre todos e outras grandes respostas, a globalização trouxe realidades para classe trabalhadora, que na perspectiva de mudanças sociais é que faz surgir novos conceitos de trabalho e uma futura e enorme forma de sociedade.

2.3 BRASIL: O TRABALHO E SUA EXPANSÃO

Inicialmente as relações de Trabalho no Brasil, advinha da exploração dos índios, logo em seguida com a exploração dos negros, ou seja, a escravidão era a mais expressiva representação do trabalhador na idade antiga.

Logo em diante com o prestígio e a positividade da Revolução Industrial de outros países, o Brasil, logo após a Proclamação da República presencia-se a criação dos Tribunais Rurais, sendo planejada, também, a criação do primeiro órgão da Justiça do Trabalho no país.

No Brasil, o Direito do Trabalho passou a sofrer grandes mudanças, por influências de outros países, esses fatores influentes exerceram, de alguma forma, uma certa pressão no sentido de levar o Brasil a elaborar leis trabalhistas, visando à proteção dos trabalhadores.

Diante da expansão advinda das Leis de trabalho criada pelos países como o México, França e Inglaterra, marcadas por fortes lutas sociais e desigualdades, formando-se classes operárias para uma formação de organização profissional apoiando os trabalhadores. O Brasil começou pelo direito único, individual, sendo concedido pelo Estado, ou seja, o direito foi instituído de alto escalão para baixo escalão, do Governo para a sociedade, diante da

inexistência de luta de classes. Por essas questões que o nosso País buscaram instalar as influências de outros países, os quais já possuíam leis trabalhistas em constante crescimento de produção.

O Brasil deu início ao liberalismo com a abolição da escravatura e a Proclamação da República, fazendo nascer um país com princípios direcionados a proteção do trabalho humano. Fez compromisso com a Organização Internacional de Trabalho (OIT), responsável por Leis e garantias no que diz respeito ao Direito do Trabalhador.

Inicia-se uma nova fase no Brasil, a fase do Liberalismo, fase “pós Independência”. Veio a nascer as Leis Ordinárias, a nossa primeira Constituição Republicana de 1934, buscando sempre as ideias liberais predominantes da época. Faz nascer as Leis que protegem o Trabalho, elaborando e criando leis que tratavam de temas como o trabalho de menores, férias, trabalho das mulheres, organização dos sindicatos rurais e urbanos relações de trabalho de cada profissão, Justiça do Trabalho, dentre alguns outros.

Leis e mais Leis foram criadas e modificadas sobre o Direito do Trabalho no passar dos anos, sempre direcionando a importância do respeito à classe trabalhadora, impondo limites, direitos e deveres passando a trazer elenco de direitos trabalhistas superior àquele das Constituições anteriores.

A Carta de 1988 trouxe, nesse campo, o mais importante impulso já experimentado na evolução jurídica brasileira. Dentre todas as Constituições que o Brasil já obteve, foi a que mais avançou e cresceu no campo social, principalmente na área trabalhista. Foi com a Carta Magna de 1988 que fez surgir os principais princípios de proteção ao Direito do Trabalho, deu ênfase aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, garantiu o livre exercício de qualquer trabalho, ofício e profissão, Impulsionou o contraditório para melhor atender os direitos básicos dos trabalhadores.

A Constituição de 1988 inova, transforma o Trabalho no Brasil, uma justiça positiva e satisfatória, contendo significativos avanços relacionados à liberdade sindical e ao direito de greve, sempre com o intuito de proteger a classe dos trabalhadores.

2.4 O TRABALHO FRENTE AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A Constituição Federal de 1988 estabelece os valores fundamentais e supremos da ordem jurídica, alcança a dignidade da pessoa humana à condição de princípio estruturante de todo o nosso ordenamento. A valorização dada a esse princípio nos faz compreendê-lo enquanto cláusula geral voltada à efetivação dos direitos fundamentais.

O principal objeto da Ciência Jurídica é o ser humano, buscando identificar direitos, liberdades e oportunidades no que diz respeito ao bem geral, utilizando-se, do Direito que é o seu principal instrumento e vem fundamentado na razão pública da norma. Assim o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana passa a ser um princípio sempre em construção, ou seja, não há limites para criar sempre uma melhor forma de proteção ao ser humano.

Diante da importância deste princípio a ONU traz em documento, no seu artigo 1º a formulação do que seria a dignidade da pessoa humana: “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.” Cabe salientar que este conceito não é único, pois há outros grandes conceitos tendo em vista que cada sociedade possui valores diferentes, e por se tratar de um conceito em constante construção e desenvolvimento. Vejamos o que diz Thomé²:

Cada ser humano é merecedor de respeito e consideração, independente da crença, nível social, intelectual, opção sexual e maneira de enfrentar a vida. O simples fato de ser humano basta para que sua dignidade seja garantida.

Há de se observar que falta alguns itens a serem integralizados nesse conceito, mais como já foi dito, os conceitos do princípio da dignidade da pessoa humana são postos de diversas formas, não esquecendo de atentar com o respeito pelos demais direitos fundamentais estabelecidos pela Constituição Federal, pois a dignidade da pessoa humana tem ampla ligação com estes direitos.

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é o centro primordial dos direitos fundamentais e a premissa fundamental do Estado Democrático de Direito. Além da importância da função de estabelecer direitos e deveres que assegurem uma vida saudável e justa. A presente Muito mais do que isso, tem o dever de ensejar situações em que o ser humano cresça em um meio capaz de promover a sua incorporação e a evolução de sua

² THOMÉ, Liane Maria Busnello. **Dignidade da Pessoa Humana e Mediação Familiar**: Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. p.47

dignidade.

Expõe Piovesan³:

A dignidade da pessoa humana, [...] está erigida como princípio matriz da Constituição, imprimindo-lhe unidade de sentido, condicionando a interpretação das suas normas e revelando-se, ao lado dos Direitos e Garantias Fundamentais, como cânone constitucional que incorpora ‘as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro.

Dessa maneira, entende-se que o Direito do Trabalho está ligado intimamente ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, sendo o Trabalho uma forma de conquista e luta, sempre buscando melhores condições de vida aos trabalhadores a fim de proteger a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a vedação à discriminação, buscando constantemente a igualdade substancial do hipossuficiente por meio de uma efetiva proteção.

Por sua vez, enquanto direito fundamental por excelência, a dignidade da pessoa humana, é dotado de força normativa, tendo o privilégio de servir como comando a nortear todas as condutas disciplinadas no ordenamento jurídico brasileiro, principalmente na seara trabalhista, apesar de atualmente ocorrer verdadeiros abusos e desrespeitos à dignidade do trabalhador, tais como: assédio moral, assédio sexual, discriminação, etc.

A ideia principal é ampliar o sentido da palavra Dignidade da Pessoa Humana para o quadro da proteção jurídica do ser humano na ambiência do Direito do Trabalho, expressamente no que se refere a garantir ao trabalhador não só o direito à vida, integridade física, educação, saúde, alimentação, mas, sobretudo, à honra, preservando-se sua intimidade. É em cima dessas garantias mínimas que Brito Filho⁴ passa a caracterizar o que seria um trabalho decente, Assim conceitua:

Trabalho decente, então, é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais.

É nesse sentido que o trabalho digno é alcançado e privilegiado quando são protegidos ao homem trabalhador os direitos mínimos de remuneração justa, de liberdade, de equidade e de segurança no contexto da relação de trabalho.

Busca-se a equidade, compreendendo-se a vedação de qualquer tipo de

³PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 4ed. São Paulo: Max Limonad, 2000. p. 54

⁴BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente. Análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno**. São Paulo: LTR, 2004. p. 61

discriminação. Como preleciona a Carta Magna de 1988 em seu artigo 7º incisos XXX, XXXI, XXXII. Expressando o respeito ao mínimo necessário as condições e direitos trabalhistas que possibilitem a vivência digna do indivíduo e de sua família.

2.4.1 Ambiente de trabalho saudável

O meio ambiente está ligado ao ser humano, de modo que é através de um ambiente sadio e equilibrado, que o ser humano assegura o direito a vida, e a um trabalho digno e humano em busca do desenvolvimento sustentável, em vista da preservação do homem, que por ter conhecimento, é o único que pode se propuser a relação de cuidado com o todo.

É nesse sentido que o homem é o centro das preocupações ambientais, buscando reais direitos a um trabalho saudável, com uma real proteção, estabelecendo uma ligação com o ambiente ecologicamente equilibrado tendo uma produção de vida harmônica com o meio ambiente.

Entretanto é de se considerar que a falta de uma qualidade de vida no ambiente de trabalho exterioriza uma degradação do respeito humano tornando-se ameaça ao bem-estar, à qualidade de vida ou mesmo à sobrevivência do homem. As práticas inapropriadas no ambiente de trabalho acarretam grandes problemas no que se refere à saúde física e emocional dos empregados e conseqüentemente na saúde financeira das empresas. Gerando desmotivação, déficit de atenção, diminuição de produtividade e alta rotatividade criando uma situação negativa que trás enormes conseqüências ao meio familiar, na sociedade e no sistema médico.

Segundo a Organização Mundial da Saúde avalia a saúde, o viver bem e a segurança no trabalho como pressupostos de grande relevância no que se concerne a produtividade, competitividade e sustentabilidade das organizações: “A riqueza do negócio depende da saúde dos trabalhadores” e estabelece o ambiente de trabalho saudável como àquele em que “trabalhadores e gestores colaboram em um processo contínuo de melhoria para proteger e promover a saúde, o bem-estar, a segurança e sustentabilidade do local de trabalho.”

De acordo com a OMS, o acordo aos princípios dos ambientes de trabalho saudáveis evita afastamentos e incapacidades para o trabalho, diminui os gastos com saúde e os custos associados com a alta rotatividade, e cresce a produtividade a longo prazo bem como a qualidade dos produtos e serviços.

Assim faz menção também a nossa Carta Magna sobre a importância da qualidade de vida no trabalho, preceitua em seu art. 225 que:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para os presentes e futuras gerações.

Verifica-se que há um conjunto de valores a serem respeitados, condicionando um equilíbrio baseado em um espaço físico ético e saudável, buscando sempre a proteção do ser humano trabalhador contra qualquer forma de degradação do ambiente onde exerce sua atividade laborativa. Assim define o professor Fiorillo⁵:

O meio ambiente do trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.

Conforme se verifica, o Direito do Trabalho tem íntima relação com o Direito Ambiental, focando o Homem trabalhador como centro de proteção, ambos tutelando juridicamente de formas distintas, mais com o mesmo propósito a qualidade de vida o ser humano. O Direito do Trabalho importa-se com as relações jurídicas existentes entre empregado e empregador, nos limites da relação contratual, enquanto o Direito Ambiental a proteção do ser humano trabalhador contra qualquer forma de degradação do ambiente onde exerce sua atividade laborativa. E no mesmo entendimento que preleciona Machado⁶:

O reconhecimento do direito a um meio ambiente sadio configura-se, na verdade, como extensão do direito à vida, quer sob o enfoque da própria existência física e saúde dos seres humanos, quer quanto ao aspecto da dignidade dessa existência - a qualidade de vida -, que faz com que valha a pena viver.

É de se entender, a importância da grande valorização a realização de um trabalho com o conhecimento dos empregadores na ideia de buscarem um maior conforto ambiental aos seus funcionários com o fim de apresentarem maior competitividade junto ao mercado.

A proteção do meio ambiente da ensejo a uma proteção à vida, com o fim de proteger

⁵ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 4ª Edição, São Paulo-SP, Editora Saraiva, 2003. p. 22/23

⁶ MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro**. 12ª Edição, revista, atualizada e ampliada; São Paulo, Malheiros Editores, 2004. p.137

o trabalhador e atender um caráter protetivo do direito ao meio espaço ambiental laboral seguro. Destacando-se uma proteção global, no que se refere a homens e mulheres, conservando um ambiente adequado e sadio, proporcionando uma qualidade de vida protegido por uma série de normas constitucionais e legais destinadas a garantir-lhe condições de salubridade e de segurança.

Assim em sua definição preleciona Rocha ⁷ que:

O meio ambiente do trabalho caracteriza-se como a ambiência na qual se desenvolvem as atividades do trabalho humano. Diante das modificações por que passa o trabalho, o meio ambiente laboral não se restringe ao espaço interno da fábrica ou da empresa, mas se estende ao próprio local de moradia ou ao ambiente urbano.

A visão doutrinária no que tange ao meio ambiente do trabalho alcança uma proteção Constitucional, unindo forças para obter melhor aplicação da norma jurídica vanguardando sempre os anseios de uma sociedade digna e respeitada pois o habitat laboral corresponde um meio ambiente com “direitos subjetivos privados, e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o frequentam”, conforme estabelece SILVA⁸.

Importante observar, que tanto pelo aspecto da proteção da vida ou pelo aspecto da proteção do trabalho, o Meio Ambiente que como já estabelecido anteriormente abarca o Meio Ambiente do Trabalho, sendo inserido como um Direito Fundamental do Trabalhador seja de forma individual seja de maneira coletiva sendo, portanto, apreciado tanto em relação a segunda quanto a terceira geração dos fundamentais.

Tem-se a reconhecer que o homem trabalhador apresenta um conjunto de normas protetivas que trazem satisfação pessoal, com proporções crescentes de um trabalho digno, este no entanto não muito respeitado em muito locais, uma vez que com as organizações existentes combate de forma jurídica e social ao problema ganhando buscando cadê vez mais o bem-estar e uma qualidade de vida estável para melhor democratização nas relações sociais no ambiente de trabalho.

Dessa forma, uma vida digna só poderá ser alcançada quando se vive e se trabalha num ambiente saudável, respeitando os princípios e as normas protetivas, não admitindo norma que se contraponha aos direitos fundamentais dos trabalhadores, elevando o meio

⁷ ROCHA, Júlio César de Sá da. **A defesa processual do meio ambiente do trabalho**: dano, prevenção e proteção jurídica. São Paulo, Ed. LTr, 2002. p. 30

⁸ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005. p. 24

ambiente a condição de Direito Fundamental abrangendo a preservação da natureza em todos os seus elementos essenciais à vida humana e à manutenção do equilíbrio ecológico. Nesse ponto dita Norberto Bobbio, para o qual “os direitos fundamentais, dentre os quais o de um meio ambiente de trabalho equilibrado, nada seriam não fossem passíveis de efetivação” (BOBBIO⁹).

Os Direitos Fundamentais têm dentro de si a dignidade da pessoa humana, ligada ao trabalho de forma global, abrangendo valores éticos e morais, garantindo a proteção da saúde do trabalhador, respeitando ao princípio da dignidade da pessoa humana, que está ligado ao Direito Fundamental, e por consequência lógica, o meio ambiente do trabalho equilibrado é Direito Fundamental.

Assim o meio ambiente de trabalho aplica os princípios protetivos no que se refere ao trabalhador, pra uma defesa mais efetiva, garantindo um conjunto de direitos e deveres que faz valer a liberdade e a dignidade do trabalhador, dotando todos os níveis legais e prudentes para garantir uma melhor concretização laboral.

2.4.2 Os valores éticos no ambiente de trabalho

Ética no meio trabalhista é algo essencialmente necessário para um ambiente saudável. É o ideal para vida humana, interligada aos princípios que orientam ou mesmo desvirtua o comportamento humano.

A ética no trabalho estar estritamente ligada ao sistema trabalhista, buscando assegurar a sustentabilidade de milhares de empresas, e suas crescentes responsabilidades sociais orientando o ser humano há um caminho correto, visando sempre o bem comum.

Portanto Ética nada mais é do que um ramo da filosofia que lida com o que é moralmente bom ou mau certo ou errado. As palavras éticas e moral têm a mesma base etimológica: a palavra grega *ethos* e a palavra latina *moral*, ambas significam hábitos e costumes. Assim o termo Ética vem de diferentes épocas, há de se destacar Aristóteles que narra o conceito Ética e moral são palavras sinônimas, porém não se confundem. De acordo com Aristóteles, suas investigações teóricas morais então nomeadas como "éticas", como investigações "sobre o *ethos*", "sobre as propriedades do caráter", porque a apresentação das

⁹ BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. 8 ed. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992. p. 12

propriedades do caráter, boas e más era uma parte integrante essencial destas investigações.

Dentre tais conceitos, a Ética assume diferentes significados, mais sempre buscando um único objetivo a forma ideal de um comportamento humano, respeitando a moral e os princípios norteadores no que concerne ao Direito do Trabalho. Pois a interação de princípios éticos e comportamentais exprime o tipo de organização da qual fazemos parte e o tipo de pessoa que somos.

Assim dita Aguiar¹⁰:

A ética reporta-se, necessariamente a toda prática, humana, seja ela profissional ou não. A rigor, existe, ou deveria existir, uma ética aplicada a cada atividade profissional. A ética profissional nasce da progressiva especialização das atividades humanas.

Porém a ênfase estar em ser bom profissional, ter habilidades, formações adequadas e capacidades bem desenvolvidas, seguindo padrões e valores para melhor alcance profissional. É nesse sentido que uma empresa só será realmente ética se contar com o trabalho de pessoas comprometidas com a ética.

Sendo assim, há de constatar que hoje há diferentes atitudes impensadas praticadas por profissionais qualificados com comportamentos inadequados no ambiente de trabalho, gerando grandes prejuízos e conseqüências para empresa ou carreira do empregado. Dentre essas conseqüências se destacam desordem de interesse, assédio moral e muitas outras condutas equivocadas são observadas pelas equipes, mas permanecem muitas vezes impunes. Proporcionando o valor ético incompatível aos valores essenciais aos princípios éticos profissionais e principalmente morais no ambiente de trabalho.

Cada indivíduo possui valores no seu ambiente de trabalho, podendo ir muito além daquele local, de modo a preservar o respeito moral e profissional em qualquer situação, proporcionando ideias e soluções adequadas para solução de um problema. É preciso que o profissional siga padrões éticos da sociedade, cumprindo sempre as normas e regimentos internos do ambiente em que oferece ou preste serviço.

Ser ético é essencial., fundamental para uma boa relação trabalhista, o correto é respeitar uns aos outros é respeitar as diferenças, é estar ligado ao bem-estar, ter uma convivência social com a sociedade, é o conjunto de atitudes que deve estar ligado sempre a sua profissão.

Sabe-se que diante de todos esses ditames de valor, moral, bom costume, bem-estar, a ética profissional ainda passa por questões negativas que ultrapassam o valor profissional.

¹⁰ AGUIAR, Emerson Barros de. **Ética**: Instrumento de Paz e justiça. 2. ed.. Natal: Tessitura, 2003. p.69

No Brasil infelizmente ainda há um grande palco de casos em que os princípios éticos não são respeitados, fazendo ocorrer a falta dos mecanismos de controle e responsabilização adequada dos atos ilícitos e antiéticos.

Parece um pouco entendido, que quando se referem a situações isoladas, em que o profissional ultrapassa seus limites no que tange aos valores éticos, é preciso que se aplique as normas adequadas, pois os valores de justiça determinam que as decisões tomadas causem bem e mal para as pessoas envolvidas em proporções igualitárias e imparciais. É de interesse mostrar ao profissional a verdadeira ética no ambiente de trabalho, que é o profissionalismo, a lealdade e principalmente honestidade para com toda a coletividade.

3 ASSÉDIO MORAL E SEUS RESULTADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Diversos são os tipos de resultados que o assédio moral poderá vim ocasionar na relação de trabalho, é um fenômeno que vem se arrastando pelo mundo durante muito tempo, e vem começando a ser mais divulgado nos dias de hoje, com informações e formas diversificadas para combater esta agressão tão antiga, mais atualmente tão percebida nos ambientes trabalhistas, causando transtornos e consequências para classe dos trabalhadores do mundo inteiro.

É de se observar as grandes pesquisas feitas sobre o tema e os grandes resultados que podem advim dele, são inúmeros os efeitos que o assédio provoca, demonstrando que a situação evolui e se manifesta facilmente entre pessoas, tornando a relação de trabalho insuportável e humilhante.

3.1 CONCEITO E SUAS CARACTERÍSTICAS

Pode-se frisar que assédio moral não aparece como algo novo no mundo profissional. Observa-se que a exposição de trabalhadores e trabalhadoras em situações humilhantes, constrangedoras e vexatórias já se perduram durante muitos anos, onde condutas negativas nas relações humanas profissionais, vem desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho.

Assim relata Menezes¹¹:

Há evidentemente, a perversidade do ser humano. O homem como lobo do homem é sentença por demais conhecida. É, por isso, provavelmente, desde os primórdios do trabalho já experimentava o assédio moral.

Há de se entender que a constatação do assédio em ambientes de trabalho é um fato que não começou de hoje, mais se manifesta diariamente em muitas empresas durante a hora de atuação. Esta exibição de trabalhadores a circunstâncias vexatórias, humilhantes, em que muitas vezes acontecem de forma “silenciada”, passa a prejudicar muitas vezes a saúde física e mental do assediado, fazendo surgir doenças psíquicas, como a depressão, angustia, entre outras.

¹¹ MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos**. Revista Síntese trabalhista (Atual IOB trab. e previdenciária), Porto Alegre: Editorial Síntese, n. 169, julho, 2003. p. 145

O assédio moral, diante dessas premissas, é caracterizado em linhas gerais, como humilhações, constrangimentos, perseguições sofridas diariamente, ameaças, que podem ocorrer de subordinado para superior, ou chefia para subordinado, ou até mesmo entre colegas de trabalho. A intenção do assediador é constranger, denegrir o assediado, sendo aquele despertado por um sentimento de inveja para com o assediado, com atitudes inadequadas tornando o convívio no trabalho insuportável.

Segundo Hirigoyen¹² define assédio moral como:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

A prática do assédio moral segundo a autora, e suas ocorrências nas relações de trabalho, trata-se de relações que impõe ao assediado uma dominação, cobranças excessivas, constituindo uma experiência negativa para o profissional, prejudicando emocionalmente o trabalhador. Normalmente essas praticas o assediador não identifica, não procura sua vítima por um acaso, mais sim pelo que o profissional tem de mais valorativo no seu campo profissional, ou seja, por alguma habilidade ou talento que possui, e que ele mesmo não tem tal atribuição.

São muitas as situações que caracteriza o assédio moral, a predominância de relações desumanas e aéticas de longa duração vem aumentando com frequência nas empresas ou outros ambientes que há situações de trabalho, fazendo com que a vítima se intimide, surgindo o “medo” e isolando aquele caso de forma reservada, para que não venham a perder seu emprego e sua estabilidade profissional.

Assim caracteriza Nascimento¹³:

Um dos elementos essenciais para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho é a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, uma vez que, sendo este fenômeno de natureza psicológica, não há de ser um ato esporádico capaz de trazer lesões psíquicas à vítima. Como bem esclarece o acórdão proferido no TRT da 17^a Região, "a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

¹² HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: a violência perverso no cotidiano. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000. p.17

¹³ NASCIMENTO, Sônia A. C. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: 29 out. 2004. p. 922

Os danos que podem resultar devido as humilhações repetitivas no trabalho são de extrema negatividade, ao ponto da vítima se isolar de tudo que está em sua volta, ou seja, o assediado restringe-se a família, afasta-se dos amigos, deixa de ter uma vida social, muitas vezes vão em busca do consumo de drogas e principalmente o álcool.

O principal objetivo do assediador é livrar-se o mais breve possível da vítima, seu interesse maior é prejudicá-la, não se importando com o respeito e a dignidade do profissional, e sim usando todas as possibilidades humilhantes que podem destruir alguém em poucos meses de trabalho.

É de se observar que diante de todas as características vistas anteriormente, frisa-se que para ser vítima do assédio moral a pessoa tem que estar em condições de inferioridade ou totalmente indefesa. No assédio o Poder de superioridade tem que está presente, fazendo com que a vítima limite sua capacidade de defesa.

Vale salientar que nem sempre é o empregador que pratica o assédio moral, tendo, portanto a possibilidade de um superior hierárquico, ou até mesmo, pelos próprios colegas de trabalho praticar tal conduta. O abuso do poder pode sim estar ligado a pessoa que não estejam em cargos maiores, perpetradas pelos demais colegas no ambiente profissional, transformando o que no início era uma simples brincadeira, em um tormento intolerável. Assim relata Guedes¹⁴:

O fenômeno se instala de modo quase imperceptível. Inicialmente a vítima descuida, encarando o fato como uma simples brincadeira; todavia, é na repetição dos vexames, das humilhações, que a violência vai se mostrando demolidora e, se ninguém de fora intervier energicamente, evolui uma escalada destrutiva. Quando a vítima reage e tenta libertar-se, as hostilidades transformam-se em violência declarada, dando início à fase de aniquilamento moral, denominada de psicoterror.

Esta postura degradável a uma pessoa no seu ambiente de trabalho, deriva um sofrimento isolado, silencioso, chegando a questionar até mesmo o empenho profissional da vítima, gerando uma verdadeira crise de identidade, deixando a saúde mental abalada, surgindo as doenças físicas somatizadoras de todo um sofrimento.

Mas, por fim, constata-se que o assédio moral é um abuso e não pode ser confundido com restrições, regras e contratos que a empresa fornece ao trabalhador, o limite está ligado á ética, assim surgindo criticas e avaliações sobre o trabalho executado estas são altamente utilizadas desde que não ocorra uma represália e nenhum ato que atinja a dignidade

¹⁴ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo : Editora LTr, 2003. p.35

do trabalhador.

3.2 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

Conforme exposto anteriormente, o assédio moral se exterioriza de diversas formas e em várias situações. Há várias maneiras de se identificar a conduta ilícita, ocorrendo em vários níveis hierárquicos, não importando qual é a posição do indivíduo, podendo o agressor ser qualquer pessoa, assim como a vítima. Basicamente os tipos são: o assédio moral vertical, o assédio moral horizontal ou o assédio misto.

3.2.1 Assédio moral vertical

Esse tipo de assédio pode ocorrer em duas formas. A primeira é conhecida como Vertical Descendente, e a outra como Vertical Ascendente. Aquela é tida como a mais comum, procedente da hierarquia, ou seja, quando o superior hierárquico, o chefe da organização adotam condutas abusivas ao seu subordinado, o agressor se mostra uma pessoa autoritária e arrogante, mantendo uma relação no ambiente de trabalho desconfortável com a vítima, o subalterno. Vários autores fazem referências quanto a esse tipo de assédio, a exemplo temos os ensinamentos de o Hirigoyen¹⁵:

Assédio vertical descendente (proveniente da hierarquia), ou seja, procedimentos abusivos de um superior para com um subordinado. A subordinação hierárquica pode induzir o superior a tirar partido do seu poder abusando dele e tendo prazer em submeter o subordinado à sua vontade.

Ressalta-se, que o principal objetivo do agressor nessa situação é pressionar a vítima a um pedido de demissão, é fazer com que aconteça uma eliminação no que se refere ao desempenho e profissionalismo da vítima. A exemplo quando a empresa apresenta regras, que de certo tem que ser observadas pelo profissional subalterno, sem ultrapassar os limites exigíveis, ocorrendo o abuso da parte superior, ou seja, ordens exageradas que venham a

¹⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. **O assédio no trabalho**. Como distinguir a verdade. Cascais: Pergaminho, 2002. p. 112

ofender o subordinado, haverá o que conhecemos por assédio moral vertical descendente.

Quanto ao assédio moral ascendente, este não muito comum, mais que também enseja situações humilhantes, é praticado por subordinados contra superiores. Vale salientar que esses tipos de assédio podem ter como agressor várias pessoas, a título de exemplo, empregados que ficam sabendo de algum fato errado (seja pessoal ou profissional) do superior hierárquico, e se reúnem e chantageiam o mesmo, com o objetivo de tirar vantagens, e desmoralizar a vítima.

Diante dessas práticas abusivas e aética, dispõe Hirigoyen¹⁶:

É a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito. É o que acontece com frequência na fusão ou compra de um grupo industrial por outro. Faz-se um acordo relacionado à direção para ‘misturar’ os executivos vindos de diferentes empresas, e a distribuição dos cargos é feita unicamente por critérios políticos ou estratégicos, sem qualquer consulta aos funcionários. Estes, de um modo puramente instintivo, então se unem para se livrar do intruso.

Assim, entende-se que a violência nessa forma é de “baixo para cima”, sendo uma situação até então não muito comum em relação à outra forma, mais existentes com predominâncias em algumas organizações trabalhistas, e que proporciona uma agressão psíquica e física tão grave quanto ao vertical descendente.

3.2.2 Assédio moral horizontal

O tipo Horizontal, é aquele em que é praticado entre pessoas de mesmo nível profissional, não há a hierarquia inexistindo a subordinação entre eles, todos são colegas de trabalho.

Há vários motivos para que ocorra esse fenômeno, muitas vezes pela busca de uma promoção, inveja pelo trabalho realizado pelo colega, discriminações, sejam raciais, religiosos, políticos e até mesmo sexuais, entre outros.

Barreto¹⁷, expõe que :

E na linha de relacionamento horizontal, nada impede que um colega pratique assédio contra outro. Em um grupo já formado, a chegada de um

¹⁶ ibdem – Ibid. p. 116

¹⁷ BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho**: da responsabilidade do empregador – perguntas e respostas. São Paulo: LTr, 2007. p. 53

novo integrante pode desencadear a insatisfação daquele que, até então, dominava o ambiente e alimentava ambições de ser o escolhido para assumir a chefia tão logo vagasse. Se esse novo integrante começa a mostrar capacidade, dinamismo, valores suficientes para colocá-lo em situação de destaque, possivelmente provocará reações, inclusive de inveja e competitividade. E essa competição pode dar-se com armas escusas, como, por exemplo, o assédio moral como forma de anular esse novo concorrente .

Essa espécie de assédio pode ser exercido individualmente e coletivamente contra uma só pessoa ou até mesmo a grupos de trabalhadores, como bem esclarece ilustríssimo Pamplona Filho. Há de se observar que muitas vezes o assédio acontece por culpa da empresa, que sabe o que ocorre, e deixa passar como despercebido, achando que com isso a produtividade da empresa aumentará obtendo maiores lucros, muitas delas não sabendo que esse tipo de conduta trará grandes responsabilidades para a empresa.

3.2.3 Assédio moral misto

O assédio moral misto não é muito comum no ambiente de trabalho. É o tipo que para que ocorra a conduta, tem-se a exigência de no mínimo três pessoas: o superior, os colegas de mesmo nível hierárquico e a vítima.

Nessa situação, a vítima é agredida tanto pelo superior hierárquico, quanto pelos colegas de trabalho, com o objetivo de recuar a vítima, deixando-a fragilizada e sem reações para sua defesa. A título de exemplo temos a situação em que o patrão trata um subordinado de forma diferenciado dos demais, deixando o mesmo constrangido de frente aos outros colegas, e os empregados como forma de se alienar ao patrão praticam a mesma conduta contra o colega, excluindo e humilhando diante de todos os outros empregados.

Os danos ocasionados a vítima, trazem grandes conseqüência, de modo que a vítima passa a sofrer danos psíquicos e até mesmo físico, ficando impossibilitado de agir em sua defesa, pois as possibilidades são mínima diante das agressões pertinentes de todos os colegas contra o sujeito, o assediado.

3.3 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

As principais pessoas envolvidas nas condutas do que conhecemos por assédio moral, são os empregados, estes por si só são caracterizados como as maiores vítimas, os mais atingidos pelos seus superiores hierárquicos (vertical descendente), os chefes, estes as figuras mais frequentes nessas situações como o agressor, o assediador que mais se destaca no âmbito trabalhista.

Diante do destaque nada impede que a vítima venha também ser o superior hierárquico, e o agressor, o subalterno ou grupos de empregados (vertical ascendente), ou então até mesmo vítimas e agressores estejam inseridos em mesmo patamar, como assédio entre colegas de trabalho (horizontal).

Para que ocorra o assédio moral, é preciso que se tenha um sujeito ativo, que seria o agressor, o que maltrata e humilha, e o outro seria um sujeito passivo, conhecido como assediado, a vítima, a pessoa susceptíveis das humilhações e condutas aéticas, advindas do assediador.

Assim classifica Alkimin¹⁸: “o sujeito ativo é o acoassador, assediador ou agente, empregador ou qualquer superior hierárquico; colega de serviço ou subordinado em relação ao superior hierárquico”.

Entretanto, tem-se que o sujeito ativo é classificado de diversas formas, seja ele uma pessoa aética, de má índole, com o objetivo de isolar, rebaixar, humilhar a vítima, fazendo com que esta se afaste do trabalho, gerando graves consequências para saúde, levando até mesmo a fortes depressões.

A vítima que por sua vez classifica-se como o sujeito passivo é passível de abusos e grandes hostilizações, tornando a relação no trabalho desagradável, humilhantes, que trazem sofrimento psicológico e físicos para a vítima. Geralmente o empregado é o principal alvo ao assédio, muitas vezes por possuírem grandes conhecimentos no que se refere ao cargo que ocupa, por serem pessoas sociais e intelectuais, por terem boa conduta e sempre competentes em tudo que ocupa e faz.

Diante do ensinamento de Guedes¹⁹:

¹⁸ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na relação de emprego**. 1.ed. 2005, 2ª tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 41

¹⁹ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo : Editora LTr, 2003. p. 69

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico; são pessoas genuínas, de boa fé, a ponto de serem consideradas ingênuas no sentido de que acreditam, nos outros e naquilo que fazem; geralmente são pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar, ou simplesmente não se enquadra nos novos padrões de “modernização” da empresa. As manobras perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. A vítima é inocente, mas as testemunhas da agressão desconfiam dela. Seduzido e fascinado pelo perverso, o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão.

Nesse caso, a autora aduz que a vítima ela é escolhida minuciosamente pelo agressor, procurando sempre uma pessoa que mais se destaque profissionalmente e intelectualmente, sendo esta muitas vezes inocente e honestas ao seu ambiente de trabalho.

É importante ressaltar, que a vítima, poderá figurar também, o superior hierárquico, este que por sua vez sofre o assédio muitas vezes por ameaças e desrespeitos por empregado, ou grupos de empregados, acarretando danos pessoais e profissionais a vítima, podendo até mesmo perder seu poder de chefia e atuação profissional, devido as fortes conseqüências do assédio, ocorrendo depressões e doenças psíquicas, levando muitas vezes ao próprio suicídio.

Entretanto, diante do contexto, a vítima não se trata de uma pessoa qualquer, mais sim de uma pessoa virtuosa e muito competente a vista dos outros profissionais. A autoestima elevada, a vida profissional bem-sucedida pode ser grande motivo para o início do assédio, transformando a vida da vítima em um verdadeiro lástima de humilhações. Quanto ao agressor, uma pessoa tida como muitas vezes perversa, pratica o assédio com o único intuito de desqualificar e desvalorizar o trabalho da vítima, movido por um sentimento de inveja e forte autoritarismo.

Dessa forma, não há como saber dentro de um ambiente trabalhista quem vai ser o agressor e a vítima, pois dentro de uma empresa poderá ser qualquer pessoa, seja empregado ou empregador todos é propício a serem sujeitos, seja praticando ou sofrendo tal conduta ilícita, que hoje no Brasil acontece com forte predominância, mais que poderá ser combatida e solucionada de acordo com a legislação e jurisprudência do nosso país.

3.4 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

São inúmeras as consequências que o assédio moral pode causar perante a vítima, ao ambiente de trabalho e a sociedade. É de se observar que nas empresas, e em outros locais de trabalho o fluxo só vem aumentando, na proporção quem vem trazendo reais desgastes emocionais a vítima.

A de se observar, que a relação existente entre funcionários, a motivação e principalmente a união entre essas pessoas, são primordiais para um ambiente de trabalho sadio e produtivo. E hoje o que mais observamos, nos diversos tipos de trabalho é o desrespeito, a desunião entre os colegas e os patrões, tendo como um único objetivo em comum: desmotivar o trabalhador, agindo com perseguições e humilhações repetitivas.

Esta situação desconfortável, só vem trazendo reais constrangimentos a vítima, criando-se uma tensão, apreensão, transformando aquilo que até então era trabalho, em um grande terror, gerando problemas no que diz respeito a produtividade, diminuindo cada vez mais suas habilidades e qualidades profissionais, surgindo os desconfortos e desestimulações no trabalho, ficando a vítima despersonificada de ante de todos os outros colegas de trabalho.

Faz menção Silva²⁰:

[...] os mesmos motivos levam a vítima a se afastar de seu convívio social. A depressão, a amargura, o sentimento de fracasso e de vergonha impulsionam o assediado, como regra, a um isolamento da sociedade, não vislumbrando mais qualquer interesse em eventos ou encontros com amigos ou conhecidos. Tudo isto passa a ser uma tortura para a maioria das vítimas do assédio moral, pois temem ser apontados como fracos ou covardes. Muitas vezes os amigos nem têm conhecimento dos fatos vividos pelo assediado, pois este prefere manter o isolamento, aniquilando sua convivência social e entregando-se à corrosão de seus vínculos afetivos.

Como analisado, há de se notar que o principal objetivo do assediador é oprimir a vítima, deixando a mesma sem nenhum estímulo para o trabalho, passando por um sentimento de inutilidade, crises de choro, chegando a fragilizar a saúde física e principalmente mental, surgindo até mesmo ideias de suicídio.

Essas séries consequências que vem acontecendo em um mundo tão globalizado e da tecnologia tão atuante nos dias atuais em ambientes trabalhistas, vem amedrontando os trabalhadores, acarretando as doenças e constantes incômodos que repercute tanto na vida

²⁰ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005. p. 55

profissional como pessoal da vítima. O motivo para essas causas, muitas vezes se dar por falta de conhecimentos e profissionalismo do agressor, que se mostram pessoas ineficientes e incapacitadas para desenvolver trabalhos que mantêm graus elevados de conhecimento com mudanças constantes no campo em que pratica a atividade laboral.

Com o desenvolvimento da agressão do assédio, as doenças tendem a piorar, os danos tendem a aumentar, e a vítima passa a uma posição de defesa, desencadeando uma grande impotência e perturbações psicossomáticas, levando a um sentimento de fracasso, dando efeitos a um processo destruidor podendo conduzir a vítima até a morte. O indivíduo entra em um processo em que conhecemos como isolamento, afastando-se de todos, tanto na vida profissional como pessoal, recorrendo a uma distância reprimida, desenvolvendo danos psíquicos e físicos como a ansiedade generalizada, sentindo-se incapaz em todo o seu dia a dia.

Assim relata Schmidt²¹ sobre os efeitos do assédio moral:

Endurecimento e esfriamento das relações no ambiente de trabalho; dificuldade para enfrentar as agressões e interagir em equipe; isolamento e internalização; sentimento de pouca utilidade, de fracasso e de “coisificação”; falta de entusiasmo pelo trabalho; falta de equilíbrio quanto às manifestações emocionais, por exemplo, com crises de choro ou de raiva; diminuição da produtividade; aumento do absenteísmo; demissão; desemprego; enfraquecimento da saúde; tensão nos relacionamentos afetivos; suicídio.

Contudo, há de ver, que é visível a mudança de um trabalhador vítima do assédio moral, tanto na vida pessoal como na profissional, suas atividades laborativas decaem e o dano a saúde só piora tanto física como psíquica, levando ao fracasso e a impotência, enfraquecendo a vítima, alimentando reações depressivas e sem soluções diante dos problemas, ficando sem esperanças e não sentindo mais vontade de viver.

Portanto, pode-se afirmar que os impactos que o assédio moral acarreta ao trabalhador são de extrema negatividade, provocando a total vulnerabilidade do indivíduo. Mais há de salientar que a empresa, ou organizações que praticam ou desencadeiam o assédio dentro do local de trabalho, sofreram danos altíssimos, tanto na parte produtiva, como na financeira, provocando gastos elevados com benefícios judiciais, aposentadorias, treinamento de novos funcionários, em fim desgastes para ambos os lados, seja o agressor ou a vítima, terão grandes conseqüências.

²¹ SCHMIDT, M. H. F. de M. **O assédio moral no direito do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, Serviço de Biblioteca e Jurisprudência, a. 27, n. 47, jan./jun. 2002. p. 151

3.5 PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

As principais consequências de um local de trabalho, seja uma organização, uma empresa ou qualquer outro tipo que exista prestações de serviços, os problemas de integralização, o relacionamento conturbado existente dentro do ambiente de trabalho terão muito mais prejuízos quando não há uma organização do local de trabalho, pois a ineficiência da empresa, acarretará um grande consentimento do empregador em relação a prática da conduta do assédio moral.

Por isso, há de se observar que a prática do assédio moral, vai muito além de uma conduta ilícita, são muitas vezes bloqueadas ao silêncio, deixando a vítima em total fragilidade, de modo que, muitas empresas não ajudam e nem mesmo proíbem o assédio, deixando passar despercebido, permitindo conseqüentemente as reais atitudes dos agressores.

Com todas essas consequências o Direito Constitucional Brasileiro, posicionou-se no que diz respeito aos meios de prevenção ao assédio moral, aplicando princípios protetores ao indivíduo, como direitos e liberdades, esses conquistados há muitos anos pela classe trabalhadora.

Alkimim²², relata sobre tais princípios violados pela prática do assédio moral:

O assédio moral sob a ótica jurídica viola os princípios da boa-fé, respeito, não-discriminação, ferindo a personalidade e dignidade do empregado, além de lhe gerar problemas de saúde, desemprego e até o suicídio.

Observa-se que o ordenamento jurídico brasileiro integra a proteção ao indivíduo, valorando a dignidade humana e o trabalho humano, aplicando os princípios primordiais e indisponíveis em casos que se tenha causas de assédio ou qualquer outra conduta que atinja o trabalhador.

No Brasil, além da Constituição Federal elencar princípios primordiais em defesa aos cidadãos, o Direito do Trabalho também possui dispositivos específicos voltados a proteção específica ao trabalhador, que são de grande valia a prevenção do assédio moral. O exemplo delas tem-se os acordos e convenções coletivas de trabalho, responsáveis por grandes benefícios no que se refere a melhores condições de trabalho no Brasil.

Várias propostas de prevenção estão sendo utilizadas para uma melhor forma de se estabelecer respeito e conforto no ambiente de trabalho. A importância hoje em dia de

²² ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na relação de emprego**. 1.ed. 2005, 2ª tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 11

métodos preventivos ao assédio é indispensável. O empregador fica responsável pela observância dos atos do empregado, respondendo pelos danos sofridos pelo empregado, estando a empresa em total relação com tudo que venha a acontecer com os funcionários que ali se estabelecem, buscando prevenir qualquer ato ilícito, ou seja, evitando que ocorra o que conhecemos por assédio moral no ambiente de trabalho.

Uma das formas essenciais de uma empresa combater o assédio moral é manter equilíbrio e respeito entre funcionários, estabelecer um código de ética para melhor organização no trabalho, palestras e reuniões voltadas a discussão do problema, participações de trabalhadores na vida da empresa, criação de tarefas e funções novas para que se tenha mais integralidade entre funcionários, por fim um sistema ético e profissional, com a observância de direitos e deveres ao trabalhador.

É necessário que se tenha uma socialização do tema. A vítima sempre tem que procurar ajuda na possível situação de assédio, não podendo tentar lutar sozinho contra essa agressão, pois tal atitude poderá gerar grandes conseqüência como vimos anteriormente, e uma delas é causar problemas de saúde e grandes riscos profissionais. Deve-se imediatamente denunciar o ocorrido na primeira agressão, buscando apoio psicológico e exercitando técnicas de enfrentamento e defesa, buscando forças para que não prejudique a saúde.

Por isso, é importante estabelecer regras e direitos dentro de um local de trabalho, para a garantia de um clima social e sadio. Tem que haver uma cultura organizacional, onde agressões ao funcionário, seja ela moral ou física não seja tolerado por empresa alguma, criando relações de respeito a dignidade do trabalhador.

4 ASSÉDIO MORAL: RESPONSABILIDADE CIVIL

Há de se verificar que o assédio moral não só afeta a personalidade e a dignidade do trabalhador, mais também reflete na área jurídica, ou seja, os danos ocasionados a vítima, poderão ser indenizáveis de forma justa e concreta. Assim se entende que a violência moral além de prejudicar a saúde e o bem-estar do trabalhador no ambiente de trabalho, também alcançara a justiça, especificamente na seara de responsabilidade civil.

A responsabilidade civil entra no âmbito do assédio moral, analisando todo o dano e como foi provocado á vítima assediada, imputando as devidas responsabilidades que o agressor tem para com o agredido.

4.1 CONCEITO DE RESPONSABILIDADE CIVIL

A noção que se tem de responsabilidade civil é a ideia de não lesar o indivíduo, ou seja, diante do Direito, pessoas que causam danos a outras, está inteiramente obrigado a repará-lo. E essa reparação está relacionada a uma indenização, podendo está ser moral ou material.

Vários doutrinadores têm uns posicionamentos diferentes acerca da responsabilidade civil, dentre eles temos a definição de Diniz²³:

[...] a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda ou, ainda, de simples imposição legal.

O que se observa neste conceito, é que a autora enfatiza bem a culpa como o fundamento da obrigação de reparar o dano. Contudo a culpa passa a ser um elemento da responsabilidade civil, sem ela, não há em que se falar em reparação civil.

Outros autores como Rui Stoco²⁴ faz menção sobre o que é responsabilidade civil:

²³ DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. 17.ed. (aument. E atual. De acordo com o Novo Código Civil – lei nº 10406, de 10-1-2002). São Paulo: Saraiva, 2003, 7v. p. 34

²⁴ STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil**: doutrina e jurisprudência. 7 ed.. São Paulo Editora Revista dos Tribunais, 2007. p.114

A noção da responsabilidade pode ser haurida da própria origem da palavra, que vem do latim *respondere*, responder a alguma coisa, ou seja, a necessidade que existe de responsabilizar alguém pelos seus atos danosos. Essa imposição estabelecida pelo meio social regrado, através dos integrantes da sociedade humana, de impor a todos o dever de responder por seus atos, traduz a própria noção de justiça existente no grupo social estratificado. Revela-se, pois, como algo inarredável da natureza humana.

Analisando de forma individual os conceitos, a diferenças em ambos, pois de acordo com Rui Stoco, a responsabilidade civil relaciona-se com obrigação, ou seja, se praticou algum ato danoso, seja ele culpado ou não, o indivíduo fica responsável em reparar o dano, de modo que, todos que causarem prejuízo a outro, responderá pelos seus atos.

Atualmente as definições vêm crescendo de forma que, para se ter a responsabilidade civil, não basta apenas ter culpa, mais que apresente risco na atividade, ou seja, para se ter dano tem que ser analisado todos os fundamentos, a culpa, o nexos de causalidade e dano.

Nesta esteira pode-se definir responsabilidade civil, como uma aplicação jurídica, que recai sobre pessoas que causam danos e prejuízos, por ações ou omissões voluntária, negligência, imprudência ou imperícia a outros, sendo obrigados a reparar de forma material, moral ou qualquer outro dano recorrente.

Pode-se dizer assim que o dano nesse aspecto está relacionado a um interesse jurídico tutelado material ou moral. Tendo como critério para indenização do dano algumas características como: a violação de um interesse jurídico material ou moral.

4.2 RESPONSABILIDADE CIVIL NA ÁREA TRABALHISTA PELA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral vem se destacando nos campos trabalhistas, na medida em que o controle nesse tipo de conduta também vem sendo colocada em prática. E a responsabilidade civil é uma forma de combater o dano causado a outrem, imputando as obrigações e deveres para com o ferido dignamente.

Há uma grande repercussão deste tema no campo do Direito brasileiro, abrangendo leis e princípios que protegem o indivíduo, tendo também como seara na responsabilidade civil o código civil brasileiro.

A Constituição Federal trás em seu artigo 5º, incisos V e X, “in verbis”:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

V- assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem...

X- são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação...

O fundamento da responsabilidade civil insere-se também no código civil brasileiro, a exemplo temos o preceito do artigo 186 “Todo aquele por ação ou omissão espontânea, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” Estes e muitos outros aplica medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros. Em mesmo sentido o art. 927 do Código Civil preleciona “Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

É certo então, que no caso específico do assédio moral, a responsabilidade civil vem de forma subjetiva, não tendo como crime uma ilicitude contratual, mais sim uma ilicitude de direitos legais por parte do agressor. Ressalta-se ainda que a indenização nesse caso poderá ser tanto moral, por atingir diretamente os princípios e dignidade do trabalhador, como material, recaindo sobre seus bens e serviços prestados.

Além dessa proteção constitucional e civil, há de falar também em normas infraconstitucionais, no qual, insere-se a Consolidação Das Leis Trabalhistas, que em sua Lei n.º 9.029/1995, enquadra a proibição de qualquer tipo de discriminação nas relações de trabalho, protegendo o trabalhador de humilhações e preconceitos, ou qualquer outro tipo de dano ao indivíduo.

Assim preleciona em seu artigo 1 da Lei n.º 9.029/1995, a proibição da adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII, do art. 7º, da Constituição Federal.

Com a amplitude do tema sobre o assédio moral, a visão jurídica tem grande relevância, pois significa agressão moral ou psicológica no ambiente de trabalho, e isso afeta diretamente a dignidade do ser humano, um dos bens mais importantes para o âmbito do direito jurídico brasileiro.

Segundo Ferreira²⁵, sobre a aplicação de leis de proteção ao trabalhador, aduz que:

Solução do assédio moral através de indenização por danos morais encontra respaldo legal na legislação civil, aplicável subsidiariamente na seara trabalhista. A nova principiologia civil determina que os contratos de modo geral – incluindo os de trabalho – sejam regidos desde a pré-contratação até a pós-contratação pelos princípios basilares da eticidade, boa-fé, sociabilidade e operabilidade. Isto é depreendido do art. 422 do Código Civil Vigente que dispõe que "os contratantes estão obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

Observa-se que o principal objetivo da responsabilidade civil em seara trabalhista no caso de assédio moral, é sem dúvida uma violação aos princípios e deveres contratuais, visto que a violação trás grandes consequências para o empregado, no qual fere a personalidade e dignidade, gerando problemas de saúde (psicofísicos), desemprego e até suicídio nos casos mais extremos.

Vale destacar que no campo trabalhista a responsabilidade civil no que tange ao assédio moral é do empregador, pois ele é responsável por todos os atos e serviços prestados dentro do seu estabelecimento, arcando com prejuízos e consequências que seus prepostos, empregados ou serviços causarem.

O empregador como superior máximo responde objetivamente pela indenização pelo ato danoso do assédio moral. A responsabilidade de contratação e de impor regras de obter um sistema organizacional é do empregador, não podendo este se sobressair de uma situação em que o assédio moral é permitido e compactuado dentro do estabelecimento.

Assenta-se legalmente que o assediado tem o direito de requerer reclamação trabalhista perante a justiça do trabalho contra o empregador, pleiteando indenização justa em virtude do assédio moral. A indenização poderá ser tanto moral como material, dependendo das provas e dos fatos alegados. Assim preleciona os artigos 818 da Consolidação das Leis do Trabalho e 333, I, do Código de Processo Civil, no qual responderá objetivamente o empregador pelos atos praticados por seus empregados, seja por culpa ou não.

Porém, o assédio moral na perspectiva laboral, no campo de trabalho, em regra, está ligado a responsabilidade civil, sendo ela majoritariamente objetiva para o sujeito ativo. Portanto Como exaustivamente fora dito, ocorrendo o assédio moral pelo empregador, ou por qualquer outro empregado, a vítima deverá divulgar o mais rápido possível ao superior máximo relatando o ocorrido, para que a conduta ilícita feita pelo agressor seja rapidamente

²⁵ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2. ed. Campinas: Russel, 2010. p. 119

punida, com rescisões de contrato por justa causa e por responsabilidade e indenizações justas.

4.3 DANO MORAL PELO ASSÉDIO MORAL

O dano moral caracteriza-se pela ofensa de um ato lesivo que atinge os direitos personalíssimos de uma pessoa, com ofensas e humilhações no ambiente de trabalho, ferindo a dignidade, a honra a liberdade e a imagem da pessoa.

Assim dita o ilustríssimo jurista francês Savatier²⁶, sobre o que é o Dano Moral:

É qualquer sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária, e abrange todo atentado à reputação da vítima, à sua autoridade legítima, ao seu pudor, à sua segurança e tranquilidade, ao seu amor próprio estético, à integridade de sua inteligência, a suas afeições, etc.

A intenção do agressor é denegrir o profissional, é desestabilizar o emocional da vítima, com o objetivo de retirá-lo do campo de trabalho, movido por um sentimento de inveja em conviver com os talentos profissionais da vítima que o agressor não possui.

Para que seja interrompida a prática do assédio moral, a vítima busca através da justiça o ressarcimento pelos danos causados, dentre eles os danos morais são os mais indenizados, pois o mesmo são os que afetam a integridade do trabalhador, podendo levar a tristes conseqüência, no que tange principalmente a saúde.

Da mesma forma que ocorre o assédio moral de empregador para com empregado, que é mais comum, acontece também de empregado para com empregador, onde a vítima será o patrão, tendo o trabalhador obrigação de reparar o dano causado.

A reparação dos danos morais tem como base o código Civil e a Constituição Federal. No Código Civil em seus artigos 186 e 927, e na Constituição o artigo 5º, inciso V, estabelecendo não só o dano moral, mais também o dano material.

Dentre esses aspectos o Juiz fixará o valor do dano moral causado a vítima, analisando alguns aspectos, como o dano psíquico e emocional sofrido pela vítima, a situação financeira do assediado e do agressor, mantendo sempre um grau de razoabilidade, avalia-se o grau de culpabilidade do ofensor, a gravidade do dano, a personalidade do ofensor, em fim, os

²⁶ Traité de La Responsabilité Civile, vol.II, nº 525, in Caio Mario da Silva Pereira, Responsabilidade Civil, Editora Forense, RJ, 1989.

critérios são analisados sempre com o bom senso do juiz, para que se tenha uma aplicação justa e concreta para ambas as partes.

Todo o processo do dano moral é julgado pela Justiça do Trabalho, pois com a Com a Emenda Constitucional nº 45/2004, todas as indenizações que estejam ligadas aos danos patrimoniais e morais resultantes de trabalho, como no caso da conduta do assédio moral, serão imediatamente julgadas pela Justiça trabalhista.

Portanto as ações que antecederam a Emenda Constitucional, que já foram transitadas em julgado foram executadas na justiça comum, enquanto as que não tiveram seu trânsito em julgado e foi antes da emenda serão deslocadas para a justiça do trabalho.

4.3.1 Indenização pelo dano moral no assédio moral

De maneira mais especificada, a indenização pelo dano moral como fora dito anteriormente, de maneira geral é a reparação dos danos causados psicologicamente ao trabalhador, ferindo a integridade física e mental, a honra, a liberdade e a imagem do profissional.

Diante de tais hipóteses, para que se tenha a reparação de tais danos, é preciso que as vítimas apresentem provas, demonstrando a ocorrência de tais condutas ilícitas. Reconhece que ainda há grande dificuldade para a vítima do assédio moral de demonstrar provas judiciais, já que o assédio moral acontece muitas vezes de forma vedada, onde o assediador age de forma dissimulada e escondida, mantendo sempre a vítima em situações de ameaças.

Segundo Alkimin²⁷:

Para a reparação do dano moral, é imprescindível a prova dos fatos que dão causa ao dano moral, entretanto, é prescindível a prova da dor, sofrimento e perturbação interior causada pela conduta ilícita, pois a doutrina e jurisprudência admitem a teoria do *danun in re ipsa*, para a qual o dano se prova por si mesmo, ou seja, provando o ilícito, dispensa-se a prova do prejuízo moral in concreto, pois ferir os direitos de personalidade e afetar o mais íntimo sentimento humano, é de difícil constatação.

Dessa forma, é preciso que se tenha uma análise completa de todo o ambiente de trabalho, de como o empregador mantém sua empresa, observando sempre o equilíbrio e ambiente sadio do local de trabalho.

²⁷ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na relação de emprego**. 1.ed. 2005, 2ª tir. Curitiba: Juruá, 2006. p.117

Ocorrendo as provas de que há a conduta do assédio moral, a vítima terá direito a indenização pelos danos causados a sua integridade moral e psíquica, estes indiscutivelmente protegidos pelo Direito Brasileiro.

Portanto, além da reparação do dano moral, a vítima também será indenizada materialmente, podendo também pedir rescisão indireta do contrato de trabalho, tendo todo o amparo de proteção jurídica no que se refere a dignidade e aos atos do trabalhador. Assim qualquer ato cometido dentro do local de trabalho, o principal responsável será o dono da empresa, respondendo este objetivamente pelas condutas ilícitas cometidas tanto por ele quanto por trabalhadores, podendo o empregador entrar com ações de regresso contra os seus empregados.

A indenização não tem apenas por objetivo punir o agressor, mais sim também de reparar o dano moral causado a vítima, que por sua vez, acarreta enormes conseqüências tanto no que se refere a sua capacidade laborativa, quanto pessoal, interferindo de maneira destruidora na vida do assediado

Quanto a fixação para reparação do dano moral, é fixada por arbitramento do juiz, variando os valores, sendo estes analisados de acordo com o tempo de serviço do trabalhador. Se a vítima trabalha há mais de 10 anos, a indenização terá valor alto, em torno de 30 a 70 mil reais, dependendo do grau e do dano causado a vítima.

A indenização e sua fixação regem-se pelo artigo 944 do código Civil, no qual, preconiza de maneira direta a fixação proporcional ao dano causado. Observando sempre as situações fáticas do agressor e da vítima, mantendo sempre o equilíbrio e a proporcionalidade para o arbitramento do valor do dano causado

Para Mauro Paroski²⁸, ante a falta de parâmetros e diretrizes previamente estipulados em lei, caberá ao prudente arbítrio do juiz a fixação do quantum indenizatório, por meio do procedimento de arbitramento, e para esta finalidade, propõe critérios subjetivos.

Entende-se que o assédio moral no ambiente de trabalho, no que se atente ao dano causado a vítima, terá o ofensor que reparar os prejuízos, sendo estes estipulados e aplicados pelo juiz do trabalho, de acordo com as circunstâncias fáticas e probatórias relatadas pela vítima.

²⁸ PAROSKI, Mauro Vasni. **Dano Moral e sua Reparação no Direito do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006. p. 186

4.4 APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Como já analisado em um dos nossos capítulos, a conduta do assédio moral no Brasil já acontece há muito tempo, podendo dizer que é um fenômeno tão antigo quanto o próprio trabalho. Diante da mundialização, este tipo de conduta veio se intensificando e se alastrando ainda mais no campo trabalhista, trazendo fortes conseqüências nas relações de trabalho.

Evidentemente tal flexibilização da conduta no mundo globalizado, causa ao trabalhador um sofrimento perverso, como a precarização das relações trabalhistas, uma desumanização no ambiente de trabalho, resultando uma impossibilidade direta de relação sadia e digna com os outros trabalhadores, fazendo surgir uma repressão ao trabalho, causando a vítima um ensejo a defesa jurídica, através de leis e princípios protetores ao ser humano.

De fato, no Brasil não há uma lei específica que trata do assédio moral em tese, mais há princípios norteadores de proteções aos trabalhadores e leis protetivas no que tange ao trabalho, a exemplo temos o art. 5º, XXIII, art. 170, III da constituição federal. Há de se registrar também que o Ministério do Trabalho apresenta Núcleos de Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão. Objetivando assim uma melhor situação de trabalho para todos aqueles trabalhadores que tiveram seus direitos violados e desrespeitados.

Neste contexto, diante de um quadro inteiramente desfavorável, a legislação brasileira vem aprimorando a instituição da aplicação de medidas de proteção ao trabalhador contra a conduta do assédio. Daí a importância também da empresa instituírem programas de prevenção, com instalações de reuniões e diálogos entre profissionais, estabelecendo canais de comunicação, para um melhor convívio social e laboral.

No entanto, a princípio o principal método a ser aplicado para que se evite a conduta do assédio moral, é a criação de um sistema organizacional na empresa de prevenções contra esse tipo de conduta, estabelecendo uma administração e um ambiente favorável para que se tenha método de como lidar com tais situações ilícitas ocorridas dentro do estabelecimento de trabalho.

No âmbito da legislação brasileira, ainda não há uma lei específica tratando sobre o caso, mais está em fase de construção no Brasil. Assim, quem supriu as necessidades da vítima do assédio moral é a Carta Magna de 1988, com seus princípios protetivos ao ser humano, no qual, fundamenta-se e se justifica pela garantia de direitos aos cidadãos, não

importando raça, cor, ou qualquer outro tipo de preconceito, tratando todos por iguais. Ainda há de se falar sobre artigos importantes das Consolidações das Leis Trabalhistas, a CLT, entre eles está o artigo 483, que preconiza de maneira direta alguns direitos do trabalhador:

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por Lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) O empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Tem-se aí, que o empregado tem direito de postular indenizações por contrato não cumprido, inclusive podendo acumular outros pedidos indenizatórios, no qual, os danos morais estariam incluídos. Portanto para que se requeiram indenizações justas pelo assédio moral é preciso de provas quanto aos fatos, pois o que mais se afeta nesse tipo de conduta é a saúde mental do trabalhador, transformando sua vida em um grande sofrimento psíquico e emocional.

Entendemos que, apesar de ausentes leis específicas sobre o tema, a legislação brasileira consegue consolidar bem as práticas ilícitas do assédio no ambiente de trabalho, pois com a ajuda das convenções coletivas, as infrações ganham grandes punições e sansões, pois os Sindicatos são instrumentos eficazes para que ocorra a punição dos agressores.

Adiante, a prática do assédio moral viola direitos humanos fundamentais, e este é o principal prisma a ser protegida a vítima desta conduta ilícita. Como bem relata Sergio Gamonal²⁹ que: “a violação de um direito fundamental trará como consequência que a vítima sofra danos de distinta índole – moral e patrimonial – o que nos situará no âmbito da responsabilidade civil resultante do assédio moral.”

Os fatos mais vistos na justiça são sobre inação compulsória, humilhações verbais, praticadas na maioria das vezes por superiores, divulgação de comentários maliciosos, entre outros, prejudicando a saúde mental na maioria das vítimas.

²⁹ GAMONAL CONTRERAS, Sergio; PRADO LÓPEZ, Pamela. **El Mobbing o Acoso Moral Laboral**. Chile: Lexis Nexis, 2006 p. 29

5 CONCLUSÃO

A elaboração desta pesquisa buscou-se analisar minuciosamente a figura do assédio moral no ambiente de trabalho, de como este tipo de conduta vem atuando no meio das relações trabalhistas, e o quanto pode ser perturbador para as pessoas afetadas, causando graves conseqüências psíquicas e físicas, levando até mesmo a morte.

Enfatizou-se de forma clara e precisa que este tipo de conduta não é novidade no mundo atual, que desde muito tempo se praticava o assédio dentro das empresas e organizações trabalhista, de modo que antigamente não era muito fácil de descobrir, por motivos de medo e vergonha da vítima assediada. Hoje há prevenções e proteções contra este tipo de agressão, que ainda sim vem amedrontando e humilhando muito trabalhadores que ainda não possuem conhecimentos para protegerem-se de tal humilhação.

Tem-se que o objetivo proposto do trabalho foi estudar as causas e conseqüências do assédio no ambiente de trabalho, investigou-se os danos que a vítima pode ter, e principalmente os danos relacionados a saúde, gerando graves doenças, como a depressão, trazendo não só o mal a saúde, mais também a saúde física e preocupações e problemas aos familiares que o cercam, de forma direta ou indireta.

Desta forma, o assédio moral foi compreendido de que não é apenas uma conduta ilícita, mais sim um crime de alto risco, pois o principal objetivo do agressor é oprimir a vítima e constrangê-la continuamente durante um certo período de tempo, deixando-a sem estabilidade alguma no seu trabalho, passando a dificultar sua forma laboral, ao ponto de ficar sempre submissa a ameaças e humilhações perante o agressor.

Portanto, durante as investigações sobre o tema discutiu-se a existência das possíveis proteções e meios de prevenção para se evitar o assédio nos locais de trabalho, houve-se grandes destaques dos princípios constitucionais e específicos da área de trabalho, que foram considerados um dos meios mais adequados e fundamentais para se proteger um trabalhador de situações que possam ferir a dignidade e a honra do ser humano. Essas e outras abordagens foram aprofundadas durante o estudo, relatando características, conceitos e tipos de assédio moral, buscando sempre uma mesma finalidade: ampliar cada vez mais a proteção aos trabalhadores e enfatizar de como essa figura vem atuando nos dias de hoje.

Percebeu-se assim, que por o assédio moral ainda estar presente constantemente nas relações de trabalho, o combate precisava ser cada vez maior. Estudos mostraram que criações de organizações sindicais na área trabalhista foram ampliadas, divulgações e regras nas

empresas foram estabelecidas, informação mais específica foram criadas, em fim, hoje podemos dizer que o assédio moral tem mais chances de ser evitado e combatido pela vítima ou qualquer outra pessoa que já se sinta ameaçada por tal agressão.

Com relação à aplicação do ordenamento jurídico brasileiro, no que se refere as conseqüências do assédio moral no trabalho, temos os danos morais e patrimoniais e as principais responsabilidades cíveis. O destaque proposto na pesquisa, foi os danos referentes a moral do assediado, estes sendo os mais afetados, pois o agressor atinge principalmente a moral e a personalidade da vítima, pondo em risco seus atos e capacidade profissional no ambiente de trabalho.

O Brasil em seus inúmeros projetos de leis assegura a proteção ao trabalhador, buscando sempre manter os direitos e o respeito do trabalho no país, pacificando nossos tribunais no que tange a indenização da pratica do assédio moral nas relações de trabalho.

Por fim, relatou-se através de grandes informações contidas na pesquisa, que o assédio moral caracteriza-se não só pelo dano profissional ao trabalhador, mais sim também pelas graves conseqüências psíquicas e físicas, acarretando perturbações e constrangimentos morais e patrimoniais da vítima assediante.

Com a realização da pesquisa, estabeleceu-se que nada é mais importante do que a honra, a imagem e a personalidade do ser humano, ao ponto de que prevenções e publicidades têm que ser ampliadas e divulgadas por toda a sociedade, criando políticas de prevenções, trabalhando sempre para uma melhor educação e proporcionando informação sobre o fenômeno assédio moral no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Emerson Barros de. **Ética: Instrumento de Paz e justiça**. 2. ed.. Natal: Tessitura, 2003.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na relação de emprego**. 1.ed. 2005, 2ª tir. Curitiba: Juruá, 2006.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador – perguntas e respostas**. São Paulo: LTr, 2007.

BECK, Ulrich (1998). **O que é globalização?** São Paulo: Paz e Terra, 1999.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. 8 ed. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente. Análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno**. São Paulo: LTR, 2004.

_____. **Trabalho com redução do homem à condição análoga de escravo e dignidade da pessoa humana**. Disponível em: . Acesso em: 20 out. 2006.

DA SILVA, José Afonso. **Direito ambiental constitucional**. 2 ed., São Paulo, Ed. Malheiros, 2003.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. 17.ed. (aument. E atual. De acordo com o Novo Código Civil – lei nº 10406, de 10-1-2002). São Paulo: Saraiva, 2003, 7v.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2. ed. Campinas: Russel, 2010.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 4º Edição, São Paulo-SP, Editora Saraiva, 2003.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação e a crise do capitalismo real**. São Paulo: Cortez, 2000.
GAMONAL CONTRERAS, Sergio; PRADO LÓPEZ, Pamela. **El Mobbing o Acoso Moral Laboral**. Chile: Lexis Nexis, 2006

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo : Editora LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **O assédio no trabalho**. Como distinguir a verdade. Cascais: Pergaminho, 2002

_____. **Assédio Moral**: a violência perverso no cotidiano. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

_____. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro**. 12ª Edição, revista, atualizada e ampliada; São Paulo, Malheiros Editores, 2004.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos**. Revista Síntese trabalhista (Atual IOB trab. e previdenciária), Porto Alegre: Editorial Síntese, n. 169, julho, 2003.

NASCIMENTO, Sônia A. C. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: 29 out. 2004.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Healthy workplaces**: a model for action. For employers, workers, policy-makers and practitioners. 2010. Disponível em <www.who.int>

PALOMEQUE LOPEZ. Manuel Carlos. Trad: MOREIRA. António. **Direito do Trabalho e Ideologia**. Coimbra: Almedina, 2001;

PAROSKI, Mauro Vasni. **Dano Moral e sua Reparação no Direito do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 4ed. São Paulo: Max Limonad, 2000.

ROCHA, Júlio César de Sá da. **A defesa processual do meio ambiente do trabalho**: dano, prevenção e proteção jurídica. São Paulo, Ed. LTr, 2002.

SCHMIDT, M. H. F. de M. **O assédio moral no direito do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, Serviço de Biblioteca e Jurisprudência, a. 27, n. 47, jan./jun. 2002, p. 177-227.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência**. 7 ed.. São Paulo Editora Revista dos Tribunais, 2007.

THOMÉ, Liane Maria Busnello. **Dignidade da Pessoa Humana e Mediação Familiar**: Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

Traité de La Responsabilité Civile, vol.II, nº 525, in: PEREIRA, Caio Mario da Silva **Responsabilidade Civil**, Editora Forense, RJ, 1989